



Gender Diversity Report vol.3

■CGDO 喜多さんと語る！ジェンダーダイバーシティ

—CGDO× 現場管理職の座談会

■各SBUの推進 REPORT

—2024年度の振り返りと今後の展望

■連載：リーダー's Voice

現場で活躍する管理職のひとことコミットメント

すべての「違い」を、 未来への可能性にするために。

パーソルグループでは DEI (Diversity, Equity & Inclusion) に取り組んでいます。その中でも、まずは最大のマイノリティである女性の活躍を最重要課題と捉え、注力しています。

2021年には経営直轄の「ジェンダーダイバーシティ委員会」を設立。
CGDO^{※1}を委員長とし、SBU人事責任者らとともに、グループオールでさまざまな取り組みを力強く推進しています。

これらの取り組みやグループの変化を社員のみなさんにもっと知ってもらい、ともに考えていくために、2023年より本レポートを発行しています。

DEIは、特定の層を支援するものではなく、
私たち一人ひとりのより良い“はたらく”に繋がる取り組みです。

みんながもっと誇れるパーソルグループを目指して。
一緒に前に進んでいきましょう。

※1：Chief Gender Diversity Officer (ジェンダーダイバーシティ最高責任者)

CHECK!

Gender Diversity Report



過去のレポートをご覧ください。

» Vol.1 は [こちら](#)

» Vol.2 は [こちら](#)

CHECK!

パーソルグループ DEI サイト



DEIの考え方や取り組みを紹介しています。

» サイトは [こちら](#)

CONTENTS

SPECIAL

CGDO 喜多さんと語る！ジェンダーダイバーシティ — CGDO × 現場管理職の座談会	P.2
---	-----

REPORT

各SBUの推進 REPORT — 2024年度の振り返りと今後の展望	P.4
---------------------------------------	-----

COLUMN & TOPICS

男性育休がもっと取りやすくなりました！ パーソルグループのDEI関連トピックスを紹介	P.6
---	-----

SERIES

連載：リーダー's Voice 現場で活躍する管理職のひとことコミットメント	P.7
---	-----

読者アンケート	P.9
---------	-----

CGDO喜多さんと語る！ ジェンダーダイバーシティ

CGDO × 現場管理職の座談会

2025年4月、パーソルホールディングス初の女性執行役員の一人として、喜多恭子さんがCGDO (Chief Gender Diversity Officer) に就任。パーソルグループのDEI を牽引する喜多さんと現場管理職が「なぜ今ジェンダーダイバーシティを推進するのか」「現場のリアル」などについて本音で語り合いました。

参加者

小貫 えり子 さん / パーソルテンプスタッフ ソリューション事業本部

佐藤 崇史 さん / パーソルビジネスプロセスデザイン ビジネストラנסフォーメーション事業本部

澁谷 りり香 さん / パーソルクロステクノロジー サービス戦略統括本部



ジェンダーダイバーシティは 「経営戦略」のひとつ

喜多 このたび、私はCGDOに就任しました。この役割を引き受けた理由は、この取り組みが“グループの成長戦略”そのものだからです。そう信じられる背景の1つは日本社会の人材不足を実感していること。doda事業を管掌する中で、今後、人の採用がより難しくなること、そして「はたらく多様性の理解」を進め、制約がある方も活躍できる組織にならないと、会社が生き残れないと肌で感じています。2つ目は、意思決定の質の向上を実感していること。現在、パーソルキャリア（以下、PCA）で経営会議に参加する女性は4名いますが、議論の視点やプロセスが明らかに変わりました。以前は参加者の同質性の高さから、いわば“阿吽の呼吸”で物事が進む場面もありましたが、今は暗黙の了解を前提にしない多様な指摘や問いが飛び交い、クリアな合意形成がされるようになり

ましたね。この2つだけを見ても、我々がこの取り組みをやらない理由はない、と考えています。今日は、現場のリアルをぜひ知りたいです。多様性のある組織づくりが進んでいる実感はありますか？

小貫 女性管理職と男性育休の注力テーマのうち、「男性育休」の取得者は増えてきた実感があります。

澁谷 私はまだ変化を体感できていないです。女性管理職を増やそうとしていることは感じますが、実質的な仕組みづくりはこれからなのかな、と思っています。

佐藤 女性活躍の機運の高まりは、現場にも伝わっていますね。ただ、女性社員からは「昇進したいけど、周囲に女性活躍推進の一環だからと思われたくない」という声も聞きます。

喜多 その気持ち、私も経験したのでわかります。今の私が思うのは、男性でも女性でも、「立場を得て何のアウトプットを出すかが大事」ということ。成果じゃなくてもいいから、実現しなかったことをやってみる。その「切符」がもらえるかももらえないか、これ

は結構大きい。だから「良い波が来ているなら、存分に乗りなさい」と思います。経営会議でもそういう議論をしています。ただ、現場の体感ではまだそういった声もあるんですね。

小貫 女性活躍推進の取り組みは“社会的にも良いことだよね”と、多くの人は理解していると思います。ただ、「それって女性優遇じゃないの?」という意見やちょっと冷ややかな目線を持つ人がいることも事実です。

喜多 抵抗感があるプロジェクト（以下、PJT）だということは、理解できます。私はこれまでも、女性活躍のPJTを立ち上げたことがあります。組織改革より短期業績を優先することになったり、多様な組織という抽象度の高い状態が事業や組織にどういったプラスをもたらすのかの目線が合わず、プロジェクトが頓挫した経験を持っています。その経験から、“まずは成果を出さない限りは変わらない!”と気づき、まるで手段を目的化させるが如く、あえて状態を作ることを優先しました。そうすると、組織が変化し、はじめてポジ

ティブなサイクルが回り出しました。これには経営の強い意志も重要ですが、今回は和田さんの本気度を感じてお受けしました。しっかりと結果を出したいです。

澁谷 さまざまな要因で進んでこなかったテーマだと思うので、それをイチから紐解くとなると時間がかかりますよね。まず先に実績を作ろうという点、共感します。

喜多 そう、私もある時吹っ切れて。まずは状態を変

パーソルホールディングス 執行役員 CGDO
ジェンダーダイバーシティ委員会 委員長

喜多 恭子 さん

1999年、パーソルキャリア（旧インテリジェンス）入社。派遣・アウトソーシング事業、人材紹介事業などを経てアルバイト求人情報サービス「an」の事業部長に。執行役員・転職メディア事業部長、人事本部長、doda事業本部長を歴任したのち、2025年4月パーソルキャリア取締役副社長執行役員に就任。2021年よりグループのジェンダーダイバーシティ委員長を務める。



えて、体感を通じてみんなの心を変えていくことにしたんです。そうしない限りは、永遠にマッチョな女性しか上がれないぞ！って思って。

現場の「リアル」と管理職たちの想い

喜多 みなさんがこのテーマを自分ごととして、関心を持ってくれてありがたいです。管理職として、こんな風に考え、行動している、ということがあれば教えてください。

小貫 私は「管理職って楽しいよ」と周囲に伝えています。家庭と仕事の両立もなんとかしながら、楽しんでやってるぞ！とリアルな姿を見せることで、他の人も後に続いてもらい、さらに良い組織になってほしいです。実際、何人かの後輩が管理職になっていて嬉しいです。

澁谷 私は「本人の意思をいかに引き出すか」が重要なのではないかと、と思っています。メンバーと話す時、性別や家庭、子どもの有無に関わらず、「管理職着任に関心がない」という方が結構多いんです。また日々の仕事にはしっかりコミットするけれど、「自分の人生やキャリアをどうしたいか」については具体的な意思を持て

ていないケースも多い。それらをどう形づくっていくか、悩みながらも伴走し、力になればと思っています。

佐藤 事業部の女性活躍推進のPJTに入り、議論しています。僕自身、夫婦共働きで子どもを持つ身で、考えさせられることも多いです。以前、このPJTに参加した女性メンバーが、「もっと上の立場でチームをまとめてみたくなった」と話してくれました。こういった機会提供が、キャリアオーナーシップを育むことにつながると感じましたね。もっと周囲のメンバーを巻き込んでいきたいです。

澁谷 一方、女性管理職を増やすような取り組みは、男性が「不公平だ」と感じやすいものでもあると思うんです。それに対して喜多さんはどう思いますか。

喜多 私は、本当に不公平な状況は当然避けるべき、と思っています。例えば能力が高く、次のステージに行くべき男性が上がれないというのは、当然おかしい。ただ現時点において、女性管理職の比率を高めることが不公平だ、という意見に対しては疑問が残ります。グループ全体でいうと従業員の女性比率に対する女性管理職比率はまだまだ低いんですから。また、学びの機会は積極的に女性に提供してもいいと思っています。女性はライフイベント等の兼ね合いで、

はたらく時間が男性よりも短いケースが多く、必然的にコミュニケーション量などに差が出てくる。そういったことから選抜型研修などの機会に女性が選ばれづらい構造になりやすい。なので、こうした機会を積極的に女性に提供することには賛成です。

澁谷 ありがとうございます。納得しました。

佐藤 僕は、はたらく男性

の多様性をもっと高めるべきだと思います。例えば、男性で時短勤務をしたいというニーズがありますが、実態として取得者は少ないです。報酬面の影響のみならず、将来の自分の評価を失うことへの不安を抱える人もいると感じます。喜多さんはどう考えますか？

喜多 男性にとっても、マイノリティの方を支援する取り組みがもっと必要ですね。今、PCAでは「選択型はたらき方制度」の導入準備を進めています。自分に合った労働時間や目標の度合いを選択でき、それに応じて、評価がされる仕組みです。これによって、性別に関わらず、多様なはたらき方が広がることを期待しています。こうした、グループ内の事例やナレッジも、積極的に横展開していきたいですね。

現場と経営がともにDEIを信じて取り組むために

———今日の感想を教えてください。

澁谷 「結果から変える」という喜多さんの考えが印象的でした。私自身の最近のモヤモヤとの答え合わせができました。ただ、そのお考えや重要性が現場に十分に伝わってないとも感じます。グループの活動にも期待していますし、私も周囲に伝えていきたいです。

小貫 率直に“もっと頑張らないと”と思いました。みなさんの考えを聞き、目の前の仕事だけでなく、もっと中長期の視点での考えを持たなければと感じました。多様なメンバーを活かす管理職を増やすためには自分に何ができるのかを考え、周囲に良い影響を与える存在になりたいです。

佐藤 現場のモヤモヤをお伝えでき、良い機会になりました。率直に言うと、DEIや女性活躍推進は、“上から降ってきたもの”になっている状況もあると思うんです。組織として、「やらねばならぬ」だけでなく「やりたい」という意識に変わるために、自分はどんな働き



かけができるのか、ヒントや気づきをもらいました。

喜多 現場のみなさんと率直な対話ができ、とても有意義でした。まだまだ課題があると実感し、身が引き締まります。昨今グローバルでは、DEIへの懐疑的な意見も見られますが、日本のDEIは、ようやく基盤を築き始めた段階です。そして私達が「はたらく」のリーディングカンパニーとして成長を続けるためにも、DEIへの真摯な姿勢は、むしろ、ますます重要になっていると思います。一方で「トップが方針や目標をドンと落とし、現場が何とか頑張る」という現場頼みの取り組みにはしたくない。現場の声もふまえ、経営トップや現場推進者の力になる取り組みを形にしていきます。誰もが活躍し続けられる環境をみんなで作っていきましょう！

———喜多さん、管理職のみなさん、ありがとうございました！



各SBUの推進Report

パーソルグループの現在地

パーソルグループでは、一人ひとりが活躍できる組織・社会の実現を目指しています。現在注力する『ジェンダー』を起点とした多様性推進では『2030年までに女性管理職比率 37%』、『2026年までに男性育休取得率 100%』を目標として定め、さまざまな取り組みを行っています。それぞれの指標が上昇することで、意思決定層における多様性の向上やはたらく個人の多様性の包摂へとつながります。多様な人材の力を最大限に生かすことは、企業の持続可能な発展に欠かせません。経営としても極めて重要な指標であると考えています。

パーソルグループにおける DEI の取り組み例

トップコミットメント

経営トップや経営幹部のコミットメントを強化することで、組織全体に変化を生じさせることを目的に、経営層への働きかけや支援を行っています。

- ・重要指標の設定、モニタリング
- ・役員賞与ならびに STI※評価指標への設定（※：STI：Short-term Incentive の略）

制度・環境整備

はたらく基盤の「当たり前」を変えていくことを目的に、仕組みの整備やモニタリングを行っています。

- ・多様なはたらき方に関わる制度導入（フレックスタイムなど）
- ・管理職登用や育休取得の仕組み整備、モニタリング
- ・多様なキャリア支援（グループ間異動・複業・キャリア研修など）

風土醸成

多様な意見や提案ができる風土づくりを目的に研修やイベントを実施しています。

- ・全社員向け DEI 研修、管理職向け研修
- ・社内イベント（「みんなで DEI を考えるかい」など）

意思決定の多様性を表す指標 2024年度実績



女性管理職比率 ※1

27.6%



男性育休取得率 ※2

84.3%

どちらの指標も
過去最高を更新！

※1：国内グループ会社を対象に算出 ※2：国内グループ会社を対象に、当該年度中に配偶者が出産もしくは養子縁組を開始した従業員のうち、当該年度中に育児休業および育児目的休暇制度を利用した者の割合を算出。なお※1、※2ともに無期雇用の派遣スタッフ、および共通人事システム未導入の一部のグループ会社を除く

次ページから各 SBU の成果と取り組みをご紹介します

Staffing SBU

業界最大級のシェアを誇る事務派遣領域を中心に、幅広い業界・業種における人材派遣事業や紹介予定派遣事業を展開しています。

“多様性を、可能性に。” 大胆な挑戦を行う。



古舘 真二 さん
パーソルテンプスタッフ
人事管掌 執行役員

1 2024年度を振り返って

“多様性を、可能性に。”を活動スローガンに掲げ、Staffing SBU 各社が『自社らしい DEI の実現を通じて、はたらくの社会課題を解決する』ことを目指しています。2024年度は女性管理職比率の向上、残業の削減など一定の成果は見られたものの、目標値までは届かず、改めて各社の経営陣が一丸となった一層の推進が必要だと考えています。

2 現在の課題と今後の展望

取り組みを推進するにあたり、SBU 長のコミットメントのもと、各社の経営陣にて各社の現在地を正しく認識し、全体・個別の目標と課題を明らかにし、目線を合わせることから始めています。課題に対して内部の資源のみで解決するのではなく、外部からのリソースや解決策を用いるなど、大胆に、柔軟に取り組みを推進してまいります。



Staffing SBU のジェンダーダイバーシティ

女性従業員比率
※1
55.7%

女性管理職比率
※2
30.8%

男性育休取得率
※3
72.6%

PICK UP！

「ポーラ × パーソルテンプスタッフ」 異業種キャリア合同セッションを実施！

『あなたらしい、しあわせなはたらき方を、みつけよう』をコンセプトに2社の女性社員による合同セッションを実施。他人に目標をたててもらうワークショップ「タニモク」や、はたらく女性が直面しやすい課題である“フェムケア”のインプットを通し、キャリア形成について自己内省や他社理解を深めました。今後も多様なキャリア形成を支援すべく施策を展開していきます。



>> 詳細はこちら

※1：25年4月1日時点のGPCT職における女性の割合 ※2：25年4月1日時点の割合 ※3：25年3月末時点の割合 ※なお、いずれも無期雇用の派遣スタッフ、一部共通人事システム未導入の会社を除く 以降の各SBUも同様

BPO SBU

ミドル・バック業務、採用、コールセンター、IT・業務コンサルティング、最新のテクノロジーを活用した業務改善など、幅広い業種の受託請負を展開しています。

DEI 委員会が始動。誰もがはたらきやすい組織へ。



藤原 理絵 さん

パーソルビジネスプロセスデザイン
BPO管掌 執行役員 / DEI 委員長

1 2024年度を振り返って

BPO SBUとして目指す姿「多様な社員が活躍できるSBU」を掲げ、DEI 推進をしています。特に女性活躍、男性の育休取得を重点に取り組みを行っています。各事業本部で、育成やロールモデルの可視化などの取り組みを行い、女性の管理職比率が25年4月時点で25.6%までUP。男性の育休取得も増加しています。

2 現在の課題と今後の展望

事業によっては長時間労働や休暇が取りにくい環境が残っており、SBU 全体として見直す必要があります。今期から各社、各事業本部からメンバーを募り、DEI 委員会「にじのわ」を発足。女性活躍推進をメインに、長時間労働の抑制、柔軟な働き方の設計、キャリア支援など、誰もがはたらきやすい環境づくりの推進を、社員の声も取り入れながら進めてまいります。



BPO SBU のジェンダーダイバーシティ

女性従業員比率

58.2%

女性管理職比率

25.6%

男性育休取得率

82.3%

PICK UP!

DEI 委員会『にじのわ』が発足！

25年4月より、BPO SBUのDEI 推進を担う委員会『にじのわ』が発足しました。委員長の藤原さんとSBU内各社の部長6名で構成しており、女性活躍推進を重点テーマに掲げ、今後のSBU横断施策の企画を進めています。現在、“委員会体制”でDEIを推進しているのはBPO SBUのみであり、グループ全体のリーディングケースとなることを目指して取り組みを進めてまいります。



Technology SBU

ものづくり・IT・セキュリティなどテクノロジー領域において、コンサルティングから設計・開発・運用・保守まで幅広い技術支援を提供しています。

CDIO^{※1} 主導で変革を推進。組織力の最大化を目指して。

新井 康之 さん

パーソルクロステクノロジー
エンジニアリング管掌 執行役員 / CDIO

1 2024年度を振り返って

24年10月、各事業管掌から選出したメンバーで DEI 推進チームを結成しました。このチームは「はたらきやすさ」と「はたらきがい」をテーマに、DEI の推進を担います。SBUのミッション実現に向けて、一人ひとりが持つ強みを最大限に発揮できる環境を整え、誰もがはたらきやすい職場づくりを目指して活動をしています。

2 現在の課題と今後の展望

Technology SBUはこれまでの統合を経て、多様な職場風土や価値観が入り混じる組織となっています。すでに異なる背景を持つメンバーが共存していますが、それらの強みを活かした組織運営はまだ始まったばかりです。まずは職場で感じる「モヤモヤ」や課題を共有する DEI セッションを行い、現場の声を重視しながら、組織力の向上を目指して取り組みを進めていきます。



Technology SBU のジェンダーダイバーシティ

女性従業員比率

18.1%

女性管理職比率

13.9%

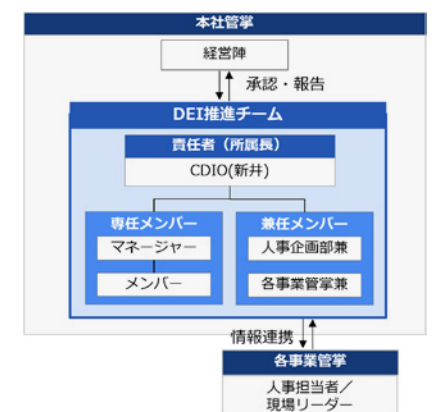
男性育休取得率

90.5%

PICK UP!

CDIOに新井康之さんが着任！
全社員へのDEI方針を発表 & DEI 推進チームが始動

Technology SBUでは、CDIOが新設され、パーソルクロステクノロジーのエンジニアリング事業を管掌する新井さんが着任。DEIを専属で推進する組織「DEI 推進 G」の立ち上げや、施策検討ワークショップの実施、新任管理職へのコーチング機会の提供など、支援施策が加速しています。また、Technology SBUにおけるDEI 推進の意義や方針を全社員に共有する場を設けることで、組織が目指す方向性への理解が一層深まりました。



Career SBU

人材紹介事業、求人メディア事業を中心に若手からハイクラス層までの幅広い採用支援や、副業・フリーランス支援事業、再就職支援事業を展開しています。

誰もがキャリアオーナーシップを発揮できる環境へ。



高木 絢子 さん

パーソルキャリア / カルチャー&コミュニケーションデザイン部 / 部長

1 2024年度を振り返って

Career SBUが目指す、キャリアオーナーシップを育む社会の実現。その活動をリードする社員自身がキャリアオーナーシップを発揮していく土台として、DEIの推進は欠かせません。現中計の期間では、“制限による影響をなくす”ことに注力。女性管理職比率が35.3%まで向上し、1か月以上の男性育休取得率も50%を超えるなど、多様な人材が活躍する土壌づくりに向け着実な前進が見られました。

2 現在の課題と今後の展望

女性管理職比率については、これからさらに高い目標にチャレンジするため、新たな発想をもち、これまでの「当たり前」を変えていくことが必要になります。2026年度に向けては、はたらき方の選択肢を増やす新たな制度の導入も検討中です。簡単な道ではないかもしれませんが、誰もが制限を感じることなくパフォーマンスを最大限発揮できる組織を目指し、全社一丸で進めてまいります。



Career SBUのジェンダーダイバーシティ

女性従業員比率

56.3%

女性管理職比率

35.3%

男性育休取得率

87.9%

PICK UP!

多面的な取り組みが評価され、
「Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2024」を受賞！

パーソルキャリアでは、DEIに関する取り組みを社を挙げて実施しています。女性活躍においては、女性管理職向けの「スポンサーシッププログラム」や全管理職向け「制限のあるはたらき方理解研修」「家事育児代行サービスの利用サポート制度」などユニークで先進的な制度が充実していることや、女性活躍の各指標の実績が評価され「Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2024」で、企業ランキング4位を受賞しました。

パーソル
ホールディングス

グループ経営をリードする存在として、経営判断や監査を担う「ガバナンス機能」、知見を蓄積・共有する「CoE機能」と経理などの「シェアード機能」の役割を果たしています。

多様な人材の力で、グループの未来を牽引する。



吉沢 真紀 さん

パーソルホールディングス
HD人事部 / 部長

1 2024年度を振り返って

パーソルホールディングスでは、多様な人材の活躍による新しい価値創出を通じて、グループの未来を牽引するためにDEIを推進しています。特に女性活躍を重点領域とし、長時間労働の是正や管理職の負荷軽減に取り組んでいます。直近の女性管理職比率は33.6%と高水準を維持しており、男女共に活躍しやすい環境整備に力を入れています。

2 現在の課題と今後の展望

上位職着任意向の男女差は依然として大きく、また従業員の半数を占めるテクノロジー職種において男女比に偏りがあるため、女性管理職比率が高まりにくい状況です。引き続き、男女共にはたらきやすい環境整備を進めるとともに、今後はメンター制度やプレ管理職研修などの拡充を通じ、多様な人材の活躍を推進していきます。



パーソルホールディングスのジェンダーダイバーシティ

女性従業員比率

43.9%

女性管理職比率

33.6%

男性育休取得率

100%

PICK UP!

CGDO が新設され喜多恭子さんが着任！
ホールディングス社員向けプレゼンテーションを実施

CGDO^{※1}として喜多さんが就任。25年度上期のキックオフでは、ジェンダーダイバーシティ推進の重要性やこれまでの歩み、「一人ひとりが活躍できる組織・社会の実現」に向けて、インパクトを与える施策を力強く進めていくことを改めて社員に説明しました。経営の強いコミットメントに対し、社員からはポジティブな反応が寄せられました。



※1：Chief Gender Diversity Officer

男性育休が **もっと** 取りやすくなりました！

パーソルグループでは、これまでのジェンダーロールやバイアスから脱却することで、属性に関わらず「自分のはたらくは、自分で決める。」を実現できる組織を目指しています。その一環として男性の育休取得を推進しています。

「出生後休業支援給付金制度」とは？

2025年4月に新設された国の給付金です。両親ともに育児休業を通算14日以上取得すると、これまでに比べ、最大28日分の支給金額が13%UP！手取り10割相当が給付されます。

POINT

給付率 **67%**

これまで

給付率 **13%**

給付率 **67%**

これから

手取り **10割** 相当!!

あわせて給付率 **80%**

※：本制度は父母共に対象です。シングルマザー・シングルファザーの方など、配偶者が育児休業を取得できない場合でも給付対象になります。給付対象になるのは、父親：子供の出生後8週間以内、母親：産後休業後8週間以内に取得した者に限ります。その他、諸条件があります。

コミックラーニングで、新しい制度を詳しくチェック！



©COMIC LEARNING

パーソルグループ社員向けに、「出生後休業支援給付金」をわかりやすくご紹介！
配偶者の方が出産を控えている男性が主人公のコミックです。

続きは以下より（パーソルグループ社員のみ）

- ≫ グループイントラでの掲載は [こちら](#)
- ≫ PALMS での掲載は [こちら](#)



パーソルホールディングス
DEI 推進室担当
馬場美由紀さんより

育休について迷ったら、まずは各社人事までご相談を！
特に長期の育休を希望される方は、出生6～3カ月程度前に職場に相談できると準備がスムーズです。仕事と家庭を両立できる環境づくりを通じて、一人ひとりの“はたらくWell-being”をみんなで体現しましょう！

パーソルグループのDEI関連トピックスを紹介

1 LGBTQ+に関する社内制度・支援を拡充



パーソルグループはLGBTQ+に関する社内制度や支援を拡充しました。LGBTQ+専門の相談窓口の開設、戸籍名と異なる通称名の使用制度、同性パートナーシップに係る福利厚生制度の導入企業の拡大といった取り組みを開始。LGBTQ+当事者、非当事者に関わらず、誰もが活躍できる環境づくりを進めていきます。

- ≫ グループイントラの記事は [こちら](#)
- ≫ プレスリリースは [こちら](#)

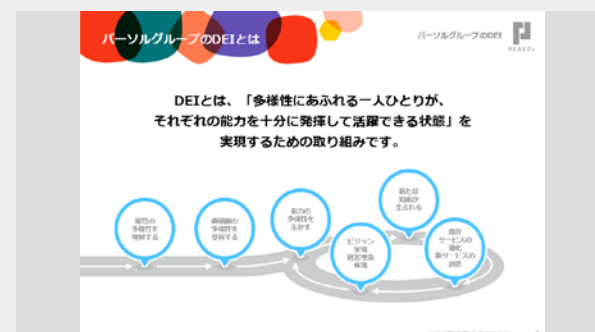
2 「Tokyo Pride 2025」に協賛



パーソルグループはアジア最大級のLGBTQ+関連イベント「Tokyo Pride 2025」にシルバースポンサーとして協賛。「みんながCEO！自分らしい“はたらく”を自由に描こう」をコンセプトにブースを出展しました。ブースには約3,300名が来場し盛況のうちに終了しました。またボランティアや来場者として100名以上の社員がブースを訪れました。

- ≫ プレスリリースは [こちら](#)

3 「DEI リテラシー研修 2025」を実施



パーソルグループが推進するDEIの考え方を理解し、実践イメージを持つことを目的にした「DEIリテラシー研修」を実施しています。一人ひとりの小さな行動と意識の変化の積み重ねが、その人らしく活躍できる風土につながります。研修を受講して得た気づきを活かして、日々の行動や意識を磨き上げていきましょう。

研修資料を外部へ無償公開しています

- ≫ 「DEI リテラシー研修」資料は [こちら](#)
- ≫ 「多様な性のあり方に関する研修」資料は [こちら](#)

4 グループ内対話イベントが盛況！



多様性に関するテーマで情報提供や対話を行う「みんなでDEIを考えるかい（通称みんでい）」。

2024年度はのべ2,000名以上が応募するなど、開始から6年目を迎え、ますます盛り上がりを見せています。また今年度からはキャリアについて対話する場「みんなのキャリアカフェ（通称みんなキャリ）」もスタート。グループ社員ならどなたでも参加可能です。ぜひご参加ください！

- ≫ みんでいの詳細は [こちら](#)
- ≫ みんなキャリの詳細は [こちら](#)

リーダー's Voice

現場で活躍する管理職のひとことコミットメント

現場で活躍する管理職の皆さんに、組織運営や顧客と向き合ううえで、DEIを意識して実践していることや、グループへの期待を伺いました！



山田 寛子 さん
パーソルビジネスプロセスデザイン
BPO 事業本部

個人の主体性を引き出し、成長を支援する

「こうあるべき！」というものにとらわれず、「自分だったら…」 「自分だからこそ…」と考えることを大切にしてほしいと思っています。 “自ら選択してやりきった”という経験は、自信と成長につながります。いくつもの選択肢を提供できる、そして個人の選択と意志を尊重し、後押しのできる組織をつくっていきたいです。



渡辺 宙 さん
パーソルダイバース
コーポレート統括本部

相互理解と関係性の質に徹底的にこだわる

一人ひとりが自身の“はたらく”や“らしさ”に目を向け、前向きに楽しくはたらき、それぞれの“得意”や“好き”を活かして貢献ができる組織・仕組みづくりに取り組んでいます。その中で、とにかく相互理解と関係性の質にこだわった対話を心掛けています。

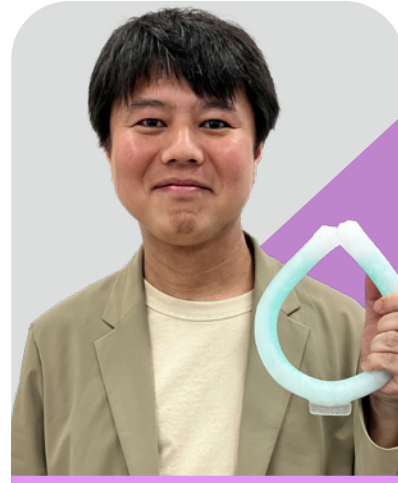
①メンバーに徹底的に誠実であること ②お世辞を言わないこと ③感情や思ったことを伝えること を意識し、コミュニケーションをしています。



水戸 慶子 さん
パーソルコミュニケーションサービス
CX ビジネス本部

無意識のフィルターを認め、相手と向き合う

役割上、さまざまな方々との接点があります。その関わりのなかで意識していることは「無意識のフィルターがあることを自覚して接する」ということです。フィルターを意識し、関わることで「秘めている可能性」「強み」を見つけることができ、その方と作り上げられる世界の広がりを感じます。自身も学び続け、メンバーにもこの感覚を体感いただけるようDEIを推進したいと思います。



引間 利英 さん
パーソルテンプスタッフ
事業企画本部

メンバーそれぞれの良さを活かした組織へ

「世の中をもっとフレキシブルに！」を自身の生涯テーマに、はたらいています。さまざまな属性・価値観が、それぞれの良さを発揮し、組織や社会に貢献できる世の中にしていきたいです。パーソルテンプスタッフはサービスを通して、多様な雇用を創造し、就業を支援しています。社内においても、はたらき方やはたらく場所、はたらく時間を工夫し、フレキシブルにすることで、より多くの方が活躍できる状態を目指していきます！



野添 有美 さん
パーソルクロステクノロジー
事業企画統括本部

他者の価値観に関心をもって、認め合う

自身のはたらく & キャリアの軸として「はたらくを通じて、人の心を豊かにしたい」と思っています。その上で、関わる人の価値観やありたい姿に興味を持ち、対話を行い、多様な価値観を感じ、認め合うことを大切にしています。今後もその想いを大切に、取り組んでいきたいと思っています。



逸見 英里 さん
パーソルキャリア
サービス開発統括部

個性を引き出し、自己実現を支援する

パーソルキャリアは、ピュアで、社会や人への貢献意欲が高い方がたくさんいます。メンバーの個性を引き出し、その個性を受容するだけではなく、新たな価値創造や事業の進化につなげられる、そういう組織をつくりたいと思っています。まだまだ道半ばではありますが、仕事を通じて自分らしい自己実現ができ、自己効力感が持てる。そんな状態を目指していきます。



山本 周 さん
パーソルコミュニケーションサービス
コンタクトセンター事業部

誰もが安心して話せる、笑顔あふれる組織に

管理職として、多様な意見や考え方を尊重し、安心して話せる笑顔のある環境づくりを心がけています。1on1では価値観にも耳を傾け、アンコンシャスバイアスを意識し、日々の言動を見直すよう努めています。今年からジェンダーダイバーシティを推進するワーキンググループにも参画しました。誰もが“主役”になれるはたらき方の実現に向けて取り組んでいきます。



竹本 恵 さん
パーソルビジネスプロセスデザイン
WD 事業本部

多様な個人の融合がより良い組織をつくる

組織内の「融合」をはじめました。さまざまなバックグラウンドや、取り巻く環境の違いから生み出される視点やアイデアを大切にすべく、地域・チームを横断したプロジェクトです。日頃、接することのなかった仲間とはたらくことで、新たな視点が得られ、そこから連携やサービスが生まれています。「全員がやりがいを実感しながら、はたらける環境」を築くため、これからも融合を大事にしていきます。

皆さんの声を聞かせてください



本誌を読んで、CGDO 喜多さんが、どのような想いや課題感をもってジェンダーダイバーシティを推進しているか、理解できましたか？

とても思う

どちらかといえば
思う

どちらかといえば
そう思わない

まったく
そう思わない

アンケートURL : <https://form.qooker.jp/Q/ja/GDreport/3/>

アンケートに回答いただいた方に抽選で
ダイバーシティに関するアイテムをプレゼント！



前号のアンケート結果

あなたの所属するSBU長がどのような想いや課題感をもって、ジェンダーダイバーシティを推進しているか、理解できましたか？

とても思う

どちらかといえば
思う

どちらかといえば
そう思わない

まったく
そう思わない

43.3%

52.2%

1.1%

3.3%

回答結果は次号以降紹介予定です！

※本アンケートはパーソルグループ社員を対象にしたものです。※本アンケートはCookieを使用しています。

発行元：パーソルホールディングス株式会社

問い合わせ先：DEI 推進室 persol_diversity@persol.co.jp